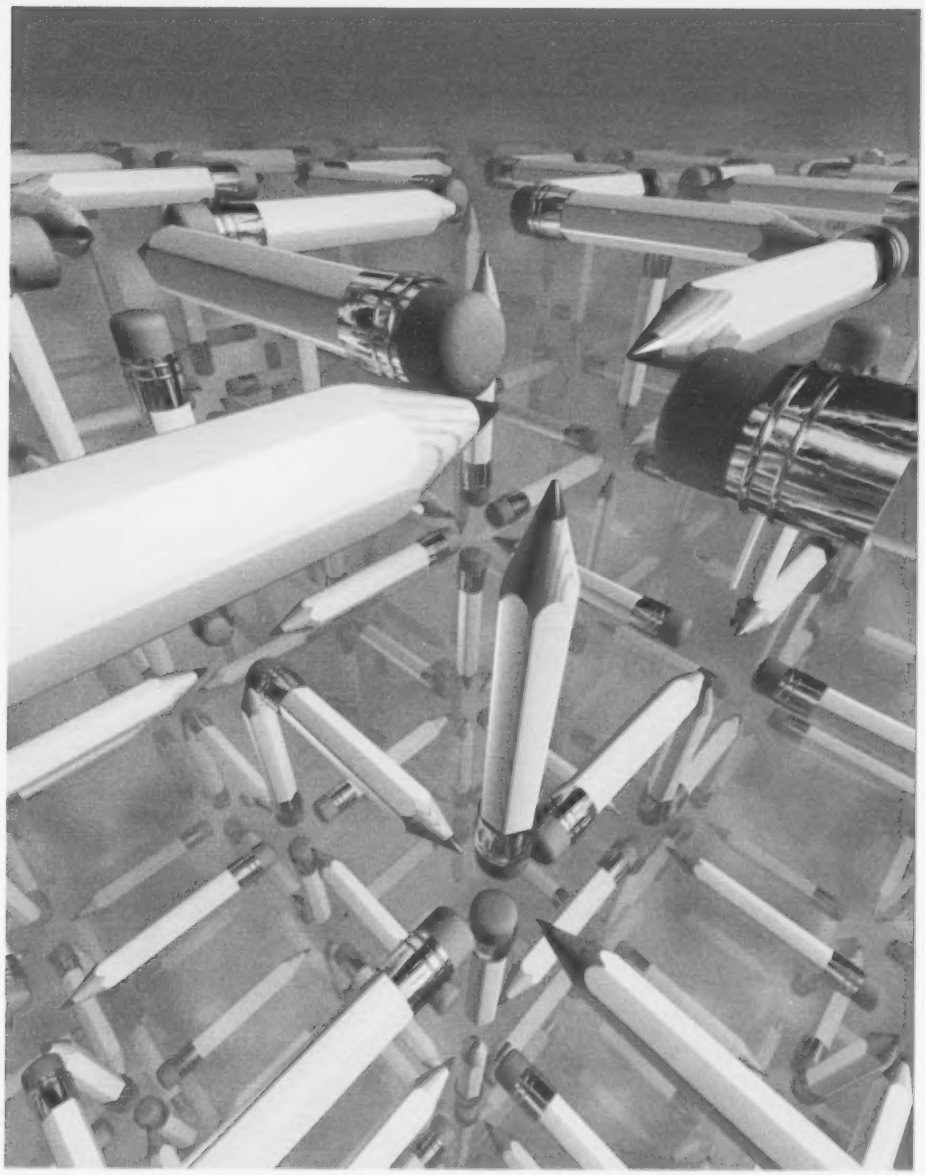
N° 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

JUIN 2003
Vol. 4, n° 6

- SOURCES DE STRESS EN MILIEU DE TRAVAIL
- PRODUCTIVITÉ ET PROSPÉRITÉ À L'ÂGE DE L'INFORMATION



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective
(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

Sources de stress en milieu de travail

- En 1994 et en 2000, 34 % des travailleurs canadiens ont déclaré le trop grand nombre d'exigences ou d'heures comme principale source de stress en milieu de travail.
- En 2000, près de 37 % des travailleurs à temps plein ressentaient du stress au travail résultant d'un trop grand nombre d'exigences ou d'heures, comparativement à 20 % des travailleurs à temps partiel.
- Près du quart des employés occupant des postes rotatifs craignaient d'être victimes d'un accident ou d'une blessure, comparativement à seulement 11 % des employés de jour.
- En maintenant les autres facteurs constants, les personnes occupant des professions apparentées au domaine de la santé étaient près de sept fois plus susceptibles de déclarer la crainte de subir un accident ou une blessure comme une source de stress que celles des domaines de la gestion, du commerce, de la finance et des sciences.
- L'âge a une certaine influence sur le type de stress en milieu de travail qu'une personne peut subir. Par exemple, environ 16 % des travailleurs âgés de 45 ans et plus ont déclaré que de devoir acquérir des compétences en informatique était une source de stress, comparativement à seulement 8 % de ceux âgés de 15 à 24 ans.

Productivité et prospérité à l'âge de l'information

- À la fin des années 90, l'économie canadienne a connu une performance remarquable. La croissance économique a été plus rapide que pendant la période d'expansion de 1981 à 1988 (3,8 % comparativement à 3,1 %).
- L'augmentation de la productivité multifactorielle au Canada dans les années 90 s'est accrue non seulement comparativement aux É.-U., mais aussi par rapport aux normes internationales.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

☐ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ A
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

COURRIEL
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

( ) ( )
Code postal Téléphone Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case)

☐ Veuillez débiter mon compte : ☐ MasterCard ☐ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

☐ Paiement inclus _____ $

☐ N° du bon de commande

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	*Titre*
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

Abonnement	*Canada ($ CA)*	*Quantité*	*Total $ CA*
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA	
Total général	

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada.*
PF 097042

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Sources de stress en milieu de travail

Cara Williams

UNE EMPLOYÉE EST ASSISE À SON BUREAU alors que sa boîte de réception contient de nombreux courriels qui attendent d'être lus, que le téléphone sonne et qu'elle a un rapport à terminer pour le lendemain matin. Les exigences de l'emploi la rendent anxieuse. Sur un site de construction voisin, des travailleurs craignent d'être mis à pied à mesure que l'hiver approche. À l'autre bout de la ville, un entrepôt a été doté d'un système informatisé de contrôle des stocks et le personnel est tendu à l'idée de devoir apprendre à l'utiliser. Ce ne sont que quelques exemples de sources de stress en milieu de travail.

Les enjeux relatifs au stress font constamment la manchette dans les médias. Les livres sur les moyens de réduire le stress ou de composer avec lui sont souvent des best-sellers. Mais qu'est-ce que le stress en milieu de travail? Selon la définition qu'en donne le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, le stress en milieu de travail consiste en des réponses physiques et émotionnelles nuisibles qui peuvent se produire lorsqu'il y a conflit entre les exigences liées au travail de l'employé et le degré de maîtrise dont dispose ce dernier pour répondre à ces exigences.

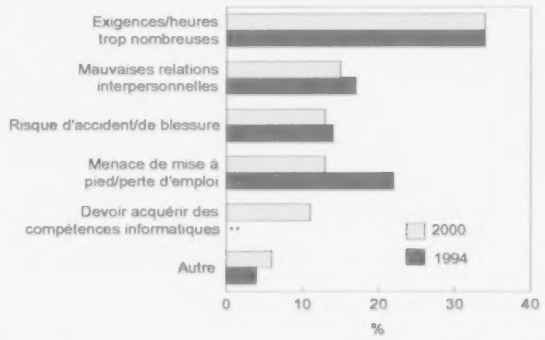
Les questions liées au travail ou à la famille ainsi qu'à d'autres problèmes, isolément ou en combinaison, peuvent engendrer du stress. Quoiqu'un certain niveau de stress soit normal, les recherches ont révélé qu'il peut mener au développement de problèmes de santé chroniques en moins de quelques années (Statistique Canada, 2001). D'autres études ont démontré que les travailleurs qui éprouvent de fortes tensions et contraintes au travail affichent des taux plus élevés de maladies de toutes sortes que leurs homologues qui éprouvent de faibles tensions et contraintes au travail (Wilkins et Beaudet, 1998).

Cara Williams est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6972 ou à perspective@statcan.ca.

Les coûts du stress en milieu de travail ne se limitent pas seulement à ceux qui le subissent. Selon le *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, les dépenses en matière de soins de santé des travailleurs qui déclarent de hauts niveaux de stress sont de près de 50 % plus élevées[1]. Le stress prolongé peut entraîner des coûts élevés pour les employeurs, puisqu'il peut aboutir à un taux d'absentéisme plus élevé ou à une baisse de productivité. Par exemple, l'Enquête sur la promotion de la santé menée en 1990 a révélé une hausse de l'absentéisme chez les employés qui avaient des préoccupations sur les plans des relations interpersonnelles, de la gestion des travaux, des pratiques de gestion ou de la sécurité. En outre, les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques ont estimé que les absences liées au stress coûtent aux employeurs environ 3,5 milliards de dollars chaque année (Duxbury et Higgins, 2001).

Les causes de stress varient. De façon générale, le stress au travail résulte de l'interaction entre le travailleur et les conditions de travail (NIOSH, 1999). Le manque

Graphique : Les déclencheurs de stress en milieu de travail étaient semblables en 1994 et 2000.



Source : Enquête sociale générale

de temps ou la charge excessive de travail est peut-être la source de stress la plus souvent mentionnée (graphique). Le manque de temps peut s'expliquer par les responsabilités à la maison ou au travail, ou par une combinaison des deux. Toutefois, d'autres déclencheurs (ou facteurs de stress) sont possibles. Le travail excessif, le risque d'accident ou de blessure, les mauvaises relations interpersonnelles avec les collègues ou les superviseurs ou la menace de mise à pied ou de la perte d'emploi peuvent être autant de sources de stress en milieu de travail.

En 1994 et en 2000, l'Enquête sociale générale (voir *Sources de données et définitions*) a examiné certains des déclencheurs de stress en milieu de travail chez les travailleurs canadiens. Le présent article, qui porte tout particulièrement sur la période plus récente, met en lumière certaines des différences entre les travailleurs autonomes et les salariés, les employés à temps plein et à temps partiel, et les groupes de professions. L'enquête tâche de déterminer également si certaines caractéristiques démographiques sont associées à des déclencheurs de stress en milieu de travail.

En 2000, les travailleurs craignaient moins d'être mis à pied

En 1994 et en 2000, 34 % des travailleurs canadiens ont déclaré le trop grand nombre d'exigences ou le trop grand nombre d'heures de travail comme étant la principale source de stress en milieu de travail. Toutefois, pour diverses raisons, les facteurs de stress en milieu de travail peuvent changer au fil du temps. Par exemple, les travailleurs peuvent être plus susceptibles de mentionner certains déclencheurs en période de contraction économique qu'en période d'expansion.

Sources de données et définitions

L'**Enquête sociale générale** (ESG) est une enquête annuelle effectuée par téléphone auprès de la population hors établissement, âgée de 15 ans et plus, dans les dix provinces du Canada. Les données sont recueillies de janvier à décembre. Pour l'enquête menée en 2000 sur l'accès et l'utilisation des technologies de l'information, l'échantillon était d'environ 25 000 répondants.

Les questions sur les déclencheurs de stress en milieu de travail étaient posées seulement aux personnes qui avaient travaillé à un moment donné au cours des 12 derniers mois. On a obtenu ainsi un nombre pondéré d'environ 16,9 millions de répondants âgés de 15 ans et plus qui avaient travaillé pendant une partie des 12 mois écoulés.

Les **travailleurs à temps plein** sont ceux qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine.

Les **travailleurs à temps partiel** sont ceux qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.

Les **travailleurs par quarts** sont ceux qui n'ont pas un horaire de jour régulier.

Questions sur le stress au travail

Est-ce que l'un ou l'autre des aspects suivants de votre milieu de travail vous a causé des inquiétudes ou un stress excessif au cours des 12 derniers mois :

- trop d'exigences ou trop d'heures de travail?
- risque d'accident ou de blessure?
- mauvaises relations interpersonnelles?
- menace de mise à pied ou de perte d'emploi?
- avoir à acquérir des nouvelles connaissances en informatique?
- autre chose?

L'ESG de 1994 sur l'éducation, le travail et la retraite a été menée auprès de quelque 12 000 répondants. Des questions sur le stress au travail ont été posées à ceux qui détenaient un emploi au moment de l'enquête. On a obtenu ainsi un nombre pondéré d'environ 8,9 millions de répondants âgés de 15 ans et plus qui détenaient un emploi au moment de l'enquête.

Les questions sur le stress en milieu de travail posées en 1994 étaient les mêmes que celles posées en 2000, sauf pour la question demandant aux répondants s'ils avaient ressenti de l'inquiétude ou un stress supplémentaire au cours des 12 derniers mois du fait d'avoir à apprendre de nouvelles connaissances informatiques.

L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés** de 1999 (EMTE) a été utilisée pour déterminer le pourcentage d'employés ayant accès à un programme d'aide aux employés. L'EMTE se compose de deux volets, soit une enquête sur le milieu de travail qui vise à élucider les liens qui existent entre la compétitivité, l'innovation, l'utilisation de technologies et la gestion des ressources humaines, et un volet sur les employés qui porte sur l'utilisation de la technologie, la formation, la stabilité d'emploi et les gains.

Pour l'EMTE, la période de référence était principalement les 12 mois se terminant en mars 1999. Pour le volet employeurs, la population cible englobe tous les emplacements d'entreprise au Canada qui ont rémunéré des employés, sauf les employeurs du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Sont également exclus les employeurs exploitant une entreprise de culture agricole ou d'élevage d'animaux; de pêche, de chasse et de piégeage; les ménages privés; et les administrations publiques. Juste au-dessus de 6 000 milieux de travail et environ 24 000 employés ont répondu à l'enquête.

Les données tirées de l'ESG confirment cette hypothèse. En 2000, quand l'économie était en période d'expansion et qu'il y avait une profusion d'emplois, seulement 13 % des travailleurs ont mentionné la crainte de perdre leur emploi ou d'être mis à pied. Par contre, en 1994, quand l'économie sortait d'une période de récession prolongée et que le taux de chômage se situait autour de 10 %, de nombreux Canadiens étaient incertains de la sécurité de leur emploi. C'était sans doute la principale raison pour laquelle 22 % des employés ont déclaré que la crainte d'être mis à pied ou de perdre leur emploi était une source de stress en milieu de travail.

Heures ou exigences — principale source de stress en milieu de travail

Une lourde charge de travail et de longues heures peuvent réduire le temps non consacré au travail. De nouvelles technologies comme Internet et le courrier électronique ont « branché les employés en permanence à leur travail » (MacBride-King et Bachmann, 1999). Il n'est donc pas surprenant qu'en 2000, 34% des travailleurs aient le plus souvent mentionné le trop grand nombre d'exigences ou le trop grand nombre d'heures de travail comme déclencheur de stress au travail. En outre, 15 % ont mentionné les mauvaises relations interpersonnelles et 13 % le risque d'accident ou de blessure.

Pour certains, les nouvelles technologies peuvent être une source de stress. À mesure que les entreprises se dotent de nouvelles technologies, certains employés peuvent se sentir menacés ou inquiets. C'est particulièrement le cas chez les travailleurs plus âgés ou ceux qui occupent des emplois peu spécialisés. Toutefois, selon les résultats de l'ESG de 2000, seulement environ un travailleur sur dix trouvait que de devoir à apprendre de nouvelles compétences en informatique était une source de stress au travail.

Tel que mentionné, les sources de stress en milieu de travail peuvent évoluer selon les conditions économiques. En 2000, l'économie était en expansion, le chômage était à la baisse, les salaires augmentaient et de nombreuses entreprises embauchaient. Néanmoins, 13 % des travailleurs étaient stressés par la crainte de perdre leur emploi ou d'être mis à pied. Une telle source de stress était peut-être justifiée puisque chez ces personnes, plus de quatre sur dix estimaient qu'il était assez probable ou très probable qu'elles perdent leur emploi ou soient mises à pied durant l'année suivante.

Les facteurs de stress au travail sont différents pour les travailleurs indépendants

Plusieurs Canadiens se sont tournés vers le travail indépendant comme solution de rechange à un emploi traditionnel[2]. Environ 2,8 millions de Canadiens travaillaient à leur propre compte à un moment durant 2000. Les motifs de la décision de choisir le travail indépendant varient d'une personne à l'autre. Par exemple, certaines personnes ne trouvent pas d'emploi, tandis que d'autres ne résistent pas à l'attrait de l'entrepreunariat. Quelle que soit la raison, le travail indépendant offre un environnement de travail différent.

Cependant, quel effet le travail indépendant a-t-il sur le stress? Parce qu'ils n'ont de comptes à rendre qu'à eux-mêmes et exercent un contrôle sur les personnes avec qui ils travaillent, les travailleurs indépendants sont-ils moins susceptibles que les salariés d'être stressés par de mauvaises relations interpersonnelles? Ou bien au contraire, puisqu'ils doivent compter sur eux-mêmes, les travailleurs indépendants sont-ils plus susceptibles d'être stressés par le trop grand nombre d'heures qu'ils consacrent au travail?

En effet, les travailleurs indépendants étaient nettement moins susceptibles que les salariés de citer les mauvaises relations interpersonnelles (10 % comparativement à 16 %) ou la crainte de perdre leur emploi (8 % comparativement à 14 %) comme source de stress en milieu de travail. Toutefois, ils étaient légèrement plus susceptibles que les salariés de souffrir de stress lié au trop grand nombre d'heures de travail ou au trop grand nombre d'exigences liées au travail (37 % comparativement à 34 %).

Nombreux facteurs de stress au travail pour les salariés

Il peut y avoir plus d'une source de stress en milieu de travail. Alors qu'environ 26 % des salariés n'ont déclaré qu'une seule source de stress et que 16 % en ont déclaré deux, plus de 10 % des salariés en ont déclaré trois ou plus. Ce taux relativement élevé de facteurs de stress multiples peut être l'une des raisons de la popularité croissante des programmes d'aide aux employés (voir *Mesures prises pour contrer le stress en milieu de travail*).

Nombre élevé d'heures de travail et exigences nombreuses : la plainte universelle

Dans le cas de tous les travailleurs, hommes ou femmes, jeunes ou âgés, travaillant à temps plein ou à temps partiel, le jour ou la nuit et qu'ils soient cols blancs ou cols bleus, la source de stress en milieu de travail mentionnée le plus souvent en 2000 était le trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail. Ceci dit, on constate des différences entre ces groupes en ce qui a trait à la probabilité de certains déclencheurs de stress.

Travailleurs à temps plein

La vaste majorité des travailleurs au Canada travaillent à temps plein. Plus de 80 % des 14 millions d'employés[3] âgés de 15 ans ou plus travaillaient habituellement 30 heures ou plus par semaine. Peut-être parce qu'ils consacraient plus de temps à un travail rémunéré, les employés à temps plein étaient nettement plus susceptibles que les travailleurs à temps partiel de mentionner des facteurs de stress comme le risque de blessure, la crainte d'être mis à pied, le trop grand nombre d'heures de travail, les mauvaises relations interpersonnelles ou de devoir acquérir de nouvelles compétences en informatique (tableau 1). Dans le cas des travailleurs à temps plein, près de la moitié (47 %) de ceux travaillant de longues heures (plus de 40 heures par semaine) étaient stressés par le trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail.

Les personnes occupant des postes rotatifs sont plus susceptibles de craindre un accident de travail

Certaines recherches ont révélé que les travailleurs par quarts sont plus susceptibles d'être victime d'un accident ou d'être blessés au travail. En effet, plusieurs des pires accidents industriels se sont produits aux petites heures du matin, causés par des employés s'étant endormis ou souffrant d'un manque de sommeil grave amenant à prendre de mauvaises décisions (Williams, 2001).

Même si de nombreux travailleurs par quarts font une journée typique de huit heures, leurs heures de travail varient. Alors, pourquoi sont-ils plus souvent victimes d'un accident ou d'une blessure? La réponse tient en partie à ce qu'ils n'arrivent pas à rattraper leur manque

Tableau 1 : Facteurs de stress en milieu de travail selon l'horaire de travail

	Total	Exigences/ heures trop nombreuses	Risque d'accident/ de blessure	Mauvaises relations interpersonnelles	Menace de mise à pied/ de perte d'emploi	Devoir acquérir des compétences informatiques	Autre
	en millier				%		
Ensemble des travailleurs	**16 782**	**34**	**13**	**15**	**13**	**11**	**6**
Travailleurs indépendants	2 768	37	12	10	8	11	10
Salariés	14 014	34	13	16	14	11	6
Temps plein	11 547	37	14	17	15	12	6
30 à 35 heures	1 855	29	11	15	15	11	6
36 à 40 heures	6 085	33	14	17	16	12	6
41 heures et plus	3 608	47	16	18	13	13	6
Temps partiel	2 270	20	9	11	10	7	5
1 à 15 heures	869	16	6	10	8	4[E]	4[E]
16 à 29 heures	1 401	22	11	12	11	9	5
Régulier de jour	9 532	35	11	15	14	12	6
Travail par quart							
Rotatif	1 834	35	24	20	16	11	5
Régulier de soir ou de nuit	1 360	27	16	16	12	5	4
Irrégulier/quarts brisés	858	35	17	16	13	11	5[E]
Autre/sur appel	294	21	11[E]	15[E]	13[E]	F	9[E]

Source : Enquête sociale générale, 2000
Note : Les pourcentages ne s'additionneront pas à cause des réponses multiples.

de sommeil. Selon certaines recherches, les travailleurs de nuit dormaient moins longtemps et moins profondément durant le jour (Rosa et Colligan, 1997). Le manque de sommeil accumulé peut fausser le jugement ou ralentir les réactions, ce qui peut aboutir à un accident. D'ailleurs, les travailleurs par quarts étaient plus susceptibles que ceux de jour de déclarer avoir des troubles du sommeil. Environ le quart des personnes qui travaillaient un quart de nuit régulier et le tiers de celles qui faisaient des quarts brisés ont déclaré avoir habituellement de la difficulté à s'endormir, comparativement à 14 % des travailleurs ayant un horaire de jour régulier.

Il n'est donc pas étonnant que pratiquement tous les types de travailleurs par quarts étaient plus susceptibles que les travailleurs de jour de craindre un accident ou une blessure au travail. D'ailleurs, près du quart des employés occupant un poste rotatif craignaient de subir un accident ou une blessure comparativement à 11 % seulement des employés de jour (tableau 1).

Même si les travailleurs par quarts et ceux de jour différaient quant à leurs craintes de subir un accident ou une blessure au travail, des pourcentages égaux (35 %) ont déclaré le trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail comme facteur de stress. Faisaient exception les personnes qui travaillaient un horaire normal de soirée ou de nuit et celles qui avaient un autre type d'horaire de travail (y compris l'horaire « sur appel »). Ces personnes étaient légèrement moins susceptibles de trouver qu'un trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail était une source de stress (27 % et 21 %, respectivement). Leurs horaires leur permettaient peut-être de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la maison. Par exemple, les personnes travaillant un quart normal de soirée ou de nuit peuvent être à la maison durant le jour et remplir ainsi leurs responsabilités familiales ou autres.

Les gestionnaires étaient stressés par le nombre d'heures, les travailleurs du secteur primaire s'inquiétaient pour leur sécurité

Quelle que soit la profession, la source de stress mentionnée la plus souvent était le trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail (tableau 2). Toutefois, la probabilité que divers déclencheurs de stress soient mentionnés variait légèrement selon la profession. Les gestionnaires et le personnel professionnel[4] — particulièrement dans les professions du domaine de la santé — étaient nettement plus susceptibles de déclarer un trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail comparativement aux travailleurs des secteurs de la fabrication, de la transformation et du secteur primaire ou des métiers.

Tableau 2 : Facteurs de stress en milieu de travail selon la profession

	Total	Exigences/ heures trop nombreuses	Risque d'accident/ de blessure	Mauvaises relations interper-sonnelles	Menace de mise à pied/ de perte d'emploi	Devoir acquérir des compétences informatiques	Autre
	en millier				%		
Profession	**14 014**	**34**	**13**	**16**	**14**	**11**	**6**
Gestion	902	48	5	17	12	13	6
Affaires, finance et administration	2 586	38	6	17	16	17	6
Sciences naturelles et appliquées	950	45	8	16	18	17	7
Santé	621	50	33	21	15	16	9
Sciences sociales et enseignement	1 025	48	10	17	11	20	10
Arts, culture, loisirs et sports	312	25	10[E]	16	13[E]	12[E]	7[E]
Ventes et services	3 624	28	13	16	12	7	4
Métiers, transport et machinerie	1 839	26	24	16	16	6	5
Propres au secteur primaire	378	24	20	10[E]	12[E]	7[E]	F
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1 202	24	17	15	18	8	5

Source : Enquête sociale générale, 2000
Note : Les pourcentages ne s'additionneront pas à cause des réponses multiples.

Il n'est donc pas étonnant de constater que le tiers des personnes exerçant des professions dans le domaine de la santé étaient stressées par le risque d'accident ou de blessure, étant donné le risque d'infection et de maladie ainsi que les longues heures et les quarts irréguliers. Ces travailleurs étaient aussi beaucoup plus susceptibles que les employés en général de mentionner plusieurs sources (42 % comparativement à 26 %). Les travailleurs dans les professions uniques aux secteurs des métiers, du transport et de la machinerie étaient quatre fois plus susceptibles que les gestionnaires et le personnel professionnel de déclarer le risque d'accident ou de blessure comme source de stress.

Pour plusieurs, les technologies informatiques ont changé le milieu de travail. Certaines professions ont été plus touchées que d'autres. L'utilisation d'ordinateurs est plus élevée dans les emplois professionnels, y compris les domaines des sciences, de l'enseignement et de la santé (86 %) et la plus faible dans les emplois du secteur primaire (24 %) (Marshall, 2001). Cette technologie en évolution exige une mise à jour constante des compétences, ce qui est une source de stress pour de nombreux travailleurs. Même si, dans l'ensemble, seulement environ 11 % des employés étaient stressés de devoir acquérir des compétences en informatique, chez les employés dans les domaines des sciences sociales ou de l'enseignement, ce pourcentage s'établissait à 20 %.

Les mauvaises relations interpersonnelles au travail peuvent aussi être une source de stress considérable. Ceci est particulièrement vrai aujourd'hui alors que les employés sont souvent appelés à travailler en équipe. Même dans les emplois qui n'exigent pas de travail en équipe, les relations avec les collègues, les superviseurs et les clients peuvent être une source de stress. Bien que le travail en équipe soit plus courant dans certaines professions, la probabilité de stress au travail lié à de mauvaises relations interpersonnelles ne variait pas de façon significative entre la plupart des professions examinées. Seules les professions dans le secteur primaire et dans le domaine de la santé faisaient exception. Même si 16 % de l'ensemble des employés ont mentionné les mauvaises relations interpersonnelles au travail comme une source de stress, c'était le cas d'environ seulement 10 % des travailleurs du secteur primaire. À l'autre extrémité de l'échelle se trouvaient les travailleurs de la santé avec plus de 20 %.

Âge, sexe et stress

L'âge ou le sexe peut influer sur le type de stress que subit une personne au travail. Par exemple, les jeunes travailleurs qui arrivent sur le marché du travail peuvent ne pas subir les mêmes pressions que les travailleurs qui sont au milieu de leur carrière. De même, les déclencheurs de stress peuvent être différents pour les travailleurs plus âgés, pour les hommes ou pour les femmes.

L'avènement de nouvelles technologies a facilité la communication et permis aux entreprises de prendre de l'expansion et d'évoluer. Toutefois, pour certains employés, l'apprentissage des nouvelles technologies peut être stressant. Bon nombre de jeunes personnes ont grandi avec un ordinateur à la maison et à l'école et sont à l'aise face à cette technologie. Cependant, certains travailleurs plus âgés peuvent trouver la nouvelle technologie intimidante. Environ 16 % des travailleurs âgés de 45 ans et plus ont déclaré que de devoir à acquérir des compétences en informatique était une source de stress, comparativement à seulement 8 % de ceux âgés de 15 à 24 ans (tableau 3).

Si l'acquisition de compétences en informatique n'est pas stressante pour les jeunes travailleurs, d'autres facteurs peuvent l'être. Par exemple, 22 % des jeunes hommes ont déclaré que le risque d'accident ou de blessure au travail était une source de stress, comparativement à environ 15 % des hommes plus âgés. L'explication tient peut-être aux types d'emplois occupés par les jeunes hommes ou à l'inexpérience relative de ces derniers.

Par contre, les jeunes employés étaient nettement moins susceptibles que leurs homologues plus âgés de déclarer le trop grand nombre d'heures ou d'exigences comme source de stress au travail (25 % comparativement à 37 %). Cela n'a rien d'étonnant, étant donné que ces personnes sont de nouveaux arrivants sur le marché du travail, souvent ne travaillent qu'à temps partiel et sont moins susceptibles de se trouver aux prises avec les demandes souvent conflictuelles du travail et de la famille.

Les déclencheurs du stress en milieu de travail diffèrent aussi quelque peu selon qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. La probabilité de stress lié aux mauvaises relations interpersonnelles, à la menace d'une perte d'emploi ou à l'idée de devoir acquérir des compétences en informatique était semblable chez les hommes et chez les femmes, mais les deux sexes différaient

Tableau 3 : Facteurs de stress au travail selon l'âge et le sexe

	Total	Exigences/ heures trop nombreuses	Risque d'accident/ de blessure	Mauvaises relations interper-sonnelles	Menace de mise à pied/ de perte d'emploi	Devoir acquérir des compétences informatiques	Autre
	en millier				%		
Ensemble des âges	**14 014**	**34**	**13**	**16**	**14**	**11**	**6**
15 à 24 ans	389	25	18	16	17	8[E]	F
Hommes	265	25	22	[illegible]	17	10[E]	F
Femmes	124	25	F	18	17[E]	F	F
25 à 34 ans	2 062	37	15	17	15	10	5
Hommes	1 218	37	17	17	16	10	6
Femmes	844	38	12	18	14	10	4[E]
35 à 44 ans	2 818	37	12	16	15	12	6
Hommes	1 506	36	15	15	16	11	6
Femmes	1 312	39	9	17	14	13	6
45 à 54 ans	2 072	38	13	15	16	15	6
Hommes	1 029	35	15	16	16	15	5
Femmes	1 044	41	11	15	16	16	7
55 à 64 ans	813	34	12	13	12	16	6
Hommes	330	25	12	10[E]	9[E]	11[E]	6[E]
Femmes	483	40	12	15	14	18	6[E]

Source : Enquête sociale générale, 2000
Note : Les pourcentages ne s'additionneront pas à cause des réponses multiples.

quant à la probabilité de mentionner d'autres déclencheurs de stress. Les femmes de 45 à 64 ans, peu importe la structure familiale, étaient considérablement plus susceptibles que leurs homologues de sexe masculin d'être stressées au travail en raison du trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail. À pratiquement tout âge, les hommes étaient plus susceptibles de mentionner la crainte de subir un accident ou une blessure.

Analyse de régression

On a recouru à la régression logistique pour examiner le rapport entre deux facteurs de stress en milieu de travail courants et un certain nombre de variables explicatives (tableau 4)[5]. Sauf quelques exceptions, les deux modèles ont confirmé que la plupart des variables avaient une incidence significative sur la probabilité de subir un stress au travail en raison d'un trop grand nombre d'heures d'exigences ou de travail, ou bien de la crainte de subir un accident ou une blessure, toutes les autres variables étant maintenues constantes. Fait peu surprenant, la situation au travail, la profession et l'horaire de travail se sont révélés être des indicateurs puissants du stress en milieu de travail. Le risque de ressentir un stress lié à la crainte de subir un accident ou une blessure était 7,2 fois plus élevé chez les employés dans le domaine de la santé que chez ceux occupant un emploi en gestion, affaires, finance ou sciences.

Les autres facteurs qui ont contribué de façon importante à ces deux sources de stress étaient l'âge et le sexe. Par exemple, les hommes étaient considérablement moins susceptibles que les femmes de subir un stress au travail en raison d'un trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail, mais ils étaient 1,3 fois plus susceptibles d'être stressés par le risque d'accident ou de blessure.

Par contre, les analyses montrent que les employés mariés ou ayant des enfants âgés de moins de 15 ans dans le ménage n'étaient pas plus susceptibles de subir un stress au travail en raison d'un trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail.

Résumé

Les effets du stress sont bien documentés. S'il est peu probable que des périodes de stress occasionnelles aient un effet néfaste à long terme sur la santé, un stress

Tableau 4 : Probabilités de ressentir du stress en milieu de travail

	Rapports de cotes[1]	
	Exigences/heures trop nombreuses	Risque d'accident/ de blessure
Sexe		
Hommes	0,860 **	1,296 ***
Femmes	1,0	1,0
Âge		
Moins de 35 ans	1,426 ***	1,288 **
35 à 54 ans	1,628 ***	1,225 *
55 ans et plus	1,0	1,0
Enfants de 14 ans et moins dans le ménage		
Oui	1,085	0,975
Non	1,0	1,0
État matrimonial		
Marié ou en union de fait	1,007	0,932
Divorcé, veuf, séparé	0,983	0,962
Célibataire, jamais marié	1,0	1,0
Régime d'emploi		
Temps partiel	0,445 ***	0,642 ***
Temps plein	1,0	1,0
Horaire de travail		
Régulier de jour	0,903 *	0,579 ***
Travail par quart	1,0	1,0
Profession		
Gestion, affaires, finance et sciences	1,0	1,0
Professions liées à la santé	1,612 ***	7,150 ***
Sciences sociales, cultures et ventes	0,866 **	2,032 ***
Commerce, primaire, transformation et fabrication	0,507 ***	3,453 ***

Source : Enquête sociale générale, 2000

[1] Des rapports de cotes sont produits grâce à une régression logistique. Ils indiquent si certains niveaux d'une variable explicative, comparativement à la catégorie de référence, augmentent ou diminuent les probabilités d'un certain événement alors qu'on contrôle toutes les autres variables du modèle. Des modèles séparés ont été utilisés selon le type de stress en milieu de travail, soit celui dû aux exigences/heures trop nombreuses ou celui découlant de la crainte de subir un accident ou une blessure.

*Significatif du point de vue statistique à un niveau de : *,05 **,01 ***,001*

périodique ou constant est plus susceptible d'avoir des répercussions négatives sur la santé.

La source de stress en milieu de travail mentionnée le plus souvent par les travailleurs canadiens en 1994 et en 2000 était le trop grand nombre d'heures ou d'exigences de travail. Toutefois, étant donné la situation économique au début des années 90, il n'est pas surprenant que près du quart des travailleurs en 1994 aient déclaré que la crainte d'être mis à pied ou de perdre leur emploi était une source de stress au travail.

Les déclencheurs de stress en milieu de travail variaient selon la structure et les caractéristiques du travail. Par exemple, les travailleurs indépendants et les travailleurs à temps plein étaient considérablement plus susceptibles de se ressentir du trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail, comparativement à leurs homologues salariés et à temps partiel. Les déclencheurs de stress différaient aussi selon l'horaire de travail. Le quart des personnes travaillant par quarts rotatifs s'inquiétaient du risque d'accident ou de blessure au travail, comparativement à environ 10 % des travailleurs de jour.

La profession jouait aussi un rôle clé. Tout autre facteur étant maintenu constant, les employés dans le domaine de la santé étaient au moins sept fois plus susceptibles que ceux en gestion, affaires, finance et sciences de déclarer la crainte de subir un accident ou une blessure comme une source de stress. Les déclencheurs de stress variaient aussi selon des caractéristiques démographiques comme l'âge et le sexe. De façon générale, les femmes étaient stressées par le trop grand nombre d'exigences ou d'heures de travail, tandis que les hommes s'inquiétaient davantage du risque d'accident ou de blessure au travail. Enfin, les travailleurs plus âgés s'inquiétaient beaucoup plus que les travailleurs plus jeunes de devoir acquérir des compétences informatiques au travail.

Cherchant à réduire les coûts sur les plans humain et financier associés au stress, de nombreux employeurs ont mis sur pied des programmes d'aide aux employés. L'Enquête sur le milieu de travail et les employés menée en 1999 a révélé que 26 % des employés du secteur privé avaient accès à de tels programmes.

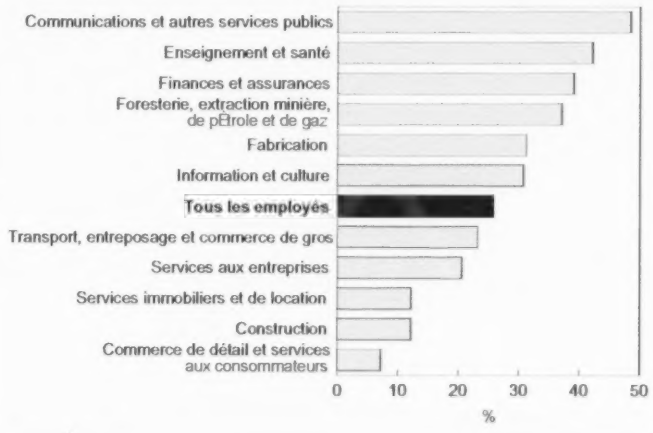
Mesures prises pour contrer le stress en milieu de travail

Le stress en milieu de travail est un phénomène répandu. L'Enquête canadienne sur la santé mentale[6] menée en 2001 a révélé que 51 % des répondants trouvaient que le travail était une source majeure ou modérée de stress. Cependant, tout stress n'est pas négatif; d'après les recherches, les personnes fonctionnent mieux dans un milieu de travail qui leur impose des exigences raisonnables. La préparation à une entrevue d'emploi est un exemple de stress positif. Si la préparation elle-même peut être stressante, obtenir l'avancement souhaité est généralement perçu comme une chose positive. En outre, de nombreux Canadiens voient le stress dans une optique positive. En effet, quatre répondants sur dix à l'Enquête canadienne sur la santé mentale ont déclaré que le niveau de stress subi au travail avait un effet positif sur leur rendement, tandis qu'environ trois répondants sur dix trouvaient qu'il avait un effet négatif.

Comme les déclencheurs de stress en milieu de travail varient, les stratégies adoptées pour les contrer varient également. Une bonne conception des tâches est importante. Selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, un emploi devrait imposer des exigences raisonnables et comprendre au moins un minimum de variété dans les tâches, les employés devraient pouvoir apprendre en cours d'emploi et ce dernier devrait comprendre un certain pouvoir décisionnaire.

Étant donné l'ampleur du problème, de nombreux employeurs ont mis en place des programmes et adopté des politiques pour réduire le stress ou pour aider les employés à y faire face avant qu'ils ne se trouvent en difficulté. En effet, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés menée en 1999 a révélé qu'un peu plus du quart (26 %) des employés[7] avaient accès à une forme quelconque de régime d'aide aux employés. Ces taux étaient encore plus élevés dans certaines branches d'activité. Par exemple, 49 % des employés dans les branches des communications et des autres services publics ont déclaré avoir accès à un programme d'aide aux employés (voir graphique). Au bas de l'échelle, la proportion était d'environ 7 % dans le cas des employés dans les branches du commerce de détail et des services aux consommateurs. Toutefois, ces programmes ont essuyé des critiques récemment du fait qu'ils ne portent que sur les symptômes du stress en milieu de travail et ne s'attaquent pas aux causes profondes (Rosolen, 2002). Par exemple, de nombreux employeurs offrent des programmes destinés à aider les employés à faire face au stress lié aux longues heures de travail mais prennent peu de mesures pour réduire la charge de travail.

Un plus grand nombre d'employés des secteurs des communications et des services avaient accès à des programmes d'aide aux employés.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Notes

1 Tel que mentionné dans le site Web du National Institute for Occupational Safety and Health à l'adresse : www.cdc.gov/niosh/stresswk.html. (en date du 13 mai 2002).

2 Selon l'Enquête sur la population active, entre 1990 et 1997, le travail indépendant représentait plus de 75% de la croissance totale de l'emploi.

3 Les personnes qui ont déclaré avoir travaillé *à un moment donné* au cours des 12 derniers mois.

4 Les emplois dans les domaines des affaires, des finances, de l'administration; de la santé; des sciences naturelles et appliquées; et de l'enseignement.

5 Certaines variables ont été exclues et d'autres catégories, telle la profession, ont été regroupées dans de plus grands groupes aux fins d'analyses de régression.

6 L'Enquête canadienne sur la santé mentale de 2001 a été menée par COMPAS pour le compte de l'Association canadienne pour la santé mentale.

7 Voir la liste des types d'employés auprès desquels l'enquête a été menée à la rubrique *Sources de données et définitions*.

Documents consultés

CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (CCOHS). Internet : http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychococial/stress.html (en date du 13 mai 2003).

DUXBURY, L. et C. HIGGINS. *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Canadian Policy Research Networks (CPRN), document n° W/12, Ottawa, 2001.

MACBRIDE-KING, J. et K. BACHMANN. *Solutions for the stressed-out worker*, The Conference Board of Canada, Ottawa, 1999.

MARSHALL, K. «Utilisation de l'ordinateur au travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 2, n° 5, parution en ligne de mai 2001.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *Stress at work*, publication n° 99-101, Cincinnati, 1999.

ROSA, R. et M. COLLIGAN. *Plain language about shift work*, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), publication n° 97-145, Cincinnati, 1997.

ROSOLEN, D. « Stress test », *Benefits Canada*, parution en ligne de février 2002.

STATISTIQUE CANADA. « La santé de la population canadienne », *Rapports sur la santé*, parution spéciale, n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 12, n° 3, hiver 2001.

WILKINS, K. et M. BEAUDET. « Le stress au travail et la santé », *Rapports sur la santé*, n° 82-003-XPF au catalogue de Statistique Canada, volume 10, n° 3, hiver 1998, p. 49 à 67.

WILLIAMS, C. « Vous empêchez-vous de dormir? — Les habitudes de sommeil des Canadiens », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, n° 60, printemps 2001, p. 14 à 20.

Productivité et prospérité à l'âge de l'information

Kaïs Dachraoui, Tarek M. Harchaoui et Faouzi Tarkhani

À LA FIN DES ANNÉES 90, l'économie canadienne a connu une performance remarquable. Après 1995, la croissance économique a été plus rapide que pendant la période de 1981 à 1988 (3,8 % comparativement à 3,1 %)[1]. Le chômage et l'inflation sont demeurés exceptionnellement bas. Auparavant, de bas taux de chômage signifiaient habituellement une inflation en forte hausse. Néanmoins, malgré le taux de chômage de seulement environ 7 % observé en 1999 et 2000, l'inflation de base est demeurée contrôlée à 2,3 %. Le déficit fédéral a disparu tandis que le solde budgétaire structurel est passé de façon constante d'un déficit à un surplus. De plus, la productivité canadienne se comparait favorablement à celle des États-Unis.

La productivité est non seulement la clef de la performance des entreprises et des secteurs, mais elle est fondamentale au niveau de vie. La productivité canadienne s'est transformée à la fin des années 90. Les causes et les secteurs de provenance de la croissance de la productivité sont mal connus. Des études récentes de Statistique Canada fournissent des pistes intéressantes qui, non seulement reconnaissent le rôle de la technologie de l'information, mais révèlent de plus les mécanismes par lesquels elle est survenue. Cet article s'appuie fortement sur ces recherches pour décrire les tendances de la productivité, le rôle des divers secteurs et de la technologie de l'information dans le récent accroissement de la productivité au Canada, de même que des répercussions sur sa prospérité.

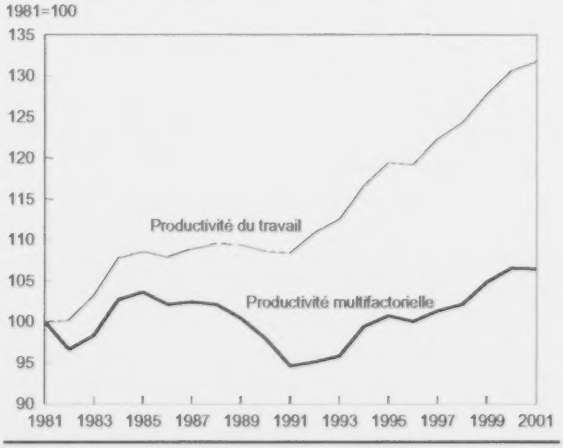
Principales caractéristiques de la productivité du secteur des entreprises au Canada

La croissance de la productivité observée au Canada au cours des années 90 a été décrite dans de nombreuses études antérieures (Crawford, 2002; OCDE, 2001). Nous en résumons ici quelques caractéristiques importantes.

Nous présentons deux mesures de la productivité du secteur des entreprises : la productivité du travail — c'est-à-dire la production par unité de travail utilisée; et la productivité multifactorielle — c'est-à-dire la production par unité de la combinaison du travail et du capital (bâtiments, machines, matériel). L'amélioration de la productivité implique une augmentation de l'efficacité — c'est-à-dire l'utilisation de la main-d'œuvre et du capital existants de façon à produire une plus grande valeur.

La performance de la productivité au Canada entre 1981 et 2001 s'illustre par trois phases : une forte croissance de 1981 au milieu des années 80, un ralentissement prononcé au début des années 90, suivi par un regain de croissance (graphique A).

Graphique A : La productivité du secteur des entreprises a repris de façon drastique après 1995.



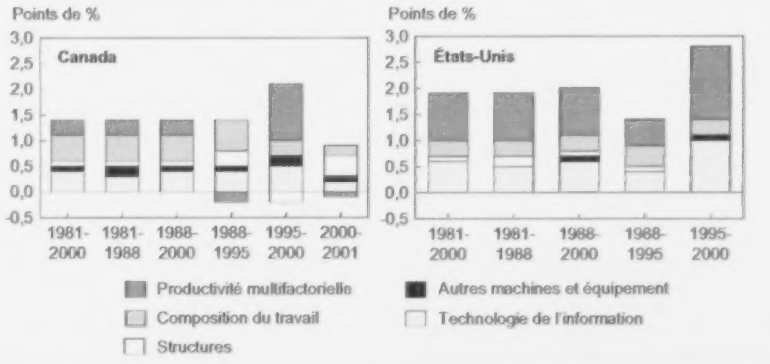
Source : Comptes canadiens de la productivité

Les auteurs sont au service de la Division de l'analyse microéconomique. On peut communiquer avec Kaïs Dachraoui (613) 951-0746; avec Tarek M. Harchaoui au (613) 951-9856; ou avec Faouzi Tarkhani au (613) 951-5314 ou à perspective@statcan.ca.

Cette poussée subite observée dans les années 90 a culminé en 2000. La productivité a légèrement baissé en 2001, année où la production du secteur des entreprises a augmenté de 0,9 %, alors que l'utilisation combinée du capital et du travail a augmenté de 1 %. Les années 90 représentent la plus longue période de croissance continue de la productivité multifactorielle au cours des 20 dernières années.

Depuis 1980, le Canada et les États-Unis sont passés par deux cycles économiques (1981 à 1988 et 1988 à 2000). Les années 80 et 90 étaient semblables, aussi bien au Canada qu'aux États-Unis, car la croissance de la productivité du travail n'a virtuellement pas varié (graphique B). Les deux périodes ont connu un écart de productivité à l'avantage des États-Unis (environ 0,5 point de pourcentage).

Graphique B : La productivité multifactorielle est devenue plus significative après 1995.



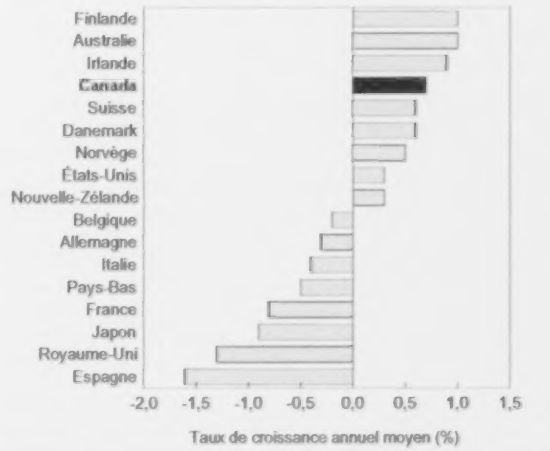
Sources : Comptes canadiens de la productivité; U.S. Bureau of Labour Statistics

Au Canada, durant les années 80 et 90, la composition du travail — qui reflète l'importance croissante des travailleurs spécialisés — a été le déterminant le plus important de la productivité du travail, suivi de l'augmentation de l'intensité du capital lié aux technologies de l'information et de la croissance de la productivité multifactorielle. Par contre, aux États-Unis, la croissance de la productivité multifactorielle a été l'élément déterminant de la croissance de la productivité du travail; viennent ensuite l'augmentation de l'intensité du capital lié aux technologies de l'information et l'évolution de la composition du travail.

Entre le début et la fin des années 90, la croissance de la productivité du travail est passée de 1,2 % à 1,8 % au Canada, en grande partie à cause du regain de croissance de la productivité multifactorielle. Par contre, aux États-Unis, la croissance de la productivité du travail a doublé (passant de 1,4 % à 2,8 %) entre ces deux périodes, grâce à la croissance de l'intensité du capital lié aux technologies de l'information et à l'accélération de la croissance de la productivité multifactorielle.

Durant les années 90, la productivité multifactorielle au Canada s'est non seulement améliorée comparativement à celle des États-Unis, mais aussi par rapport aux normes internationales (graphique C). Le Canada

Graphique C : Le Canada se situait au haut de l'échelle des pays de l'OCDE en ce qui a trait à la reprise de la productivité multifactorielle du secteur des entreprises.



Source : OCDE, 2001

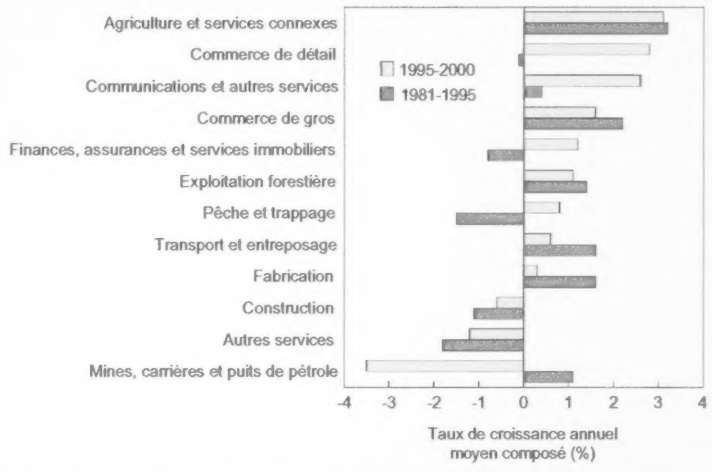
Note : Changement dans le taux de croissance annuel moyen de 1980-1989 à 1990-1999. Les données canadiennes de ce tableau ne se comparent pas aux données dont on parle ailleurs dans cet article.

s'est classé quatrième parmi les neuf pays de l'OCDE dont la croissance de la productivité s'est accélérée durant les années 90.

L'examen de la productivité des branches d'activité qui forment le secteur des entreprises est un moyen pratique d'évaluer la portée du regain de la productivité (graphique D). Pour les 12 grands secteurs d'activité, la variation des taux moyens de croissance de la productivité de la période de 1981 à 1995 et la période de 1995 à 2000 diffère considérablement, allant d'une baisse de 3,5 % dans le secteur des mines, carrières et puits de pétrole à un gain de 3,1 % dans le secteur de l'agriculture et des services connexes.

Le regain de croissance de la productivité multifactorielle observé à la fin des années 90 n'est pas le fait d'un seul secteur — le commerce de détail; les communications et services publics; et les finances, assurances et services immobiliers, ont connu des gains importants. Au même moment, deux grands secteurs, soit la fabrication et le commerce de gros, ont vu ralentir la croissance de leur productivité.

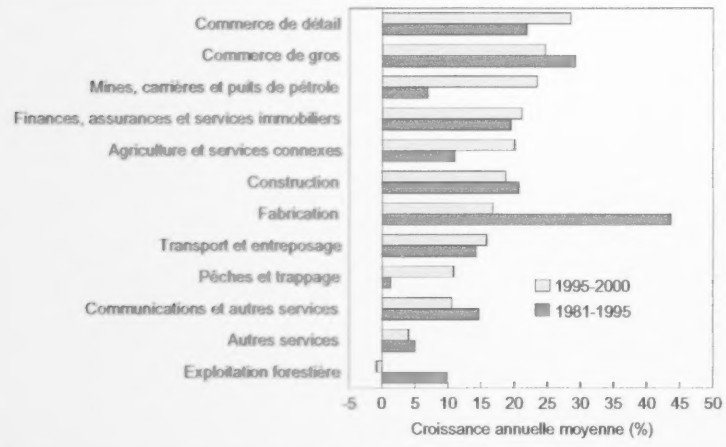
Graphique D : La plupart des industries ont connu une reprise de leur productivité multifactorielle après 1995.



Source : Comptes canadiens de la productivité

Le succès de certaines branches d'activité était lié en partie aux technologies de l'information. Par exemple, le secteur des finances a été restructuré de façon à ce que ses opérations s'appuient nettement plus sur les guichets automatiques et les transactions bancaires sur Internet et par téléphone que sur les contacts personnels traditionnels. De façon similaire, l'utilisation de la technologie des codes à barres et de la lecture optique, ainsi que de systèmes de gestion des stocks par les détaillants a fait partie d'un processus qui a transformé le commerce de gros pour passer d'une opération axée sur l'entreposage à une opération axée sur le transfert rapide des marchandises. Ces deux secteurs ont déclaré la croissance la plus forte de l'intensité du capital lié aux technologies de l'information à la fin des années 90 (graphique E).

Graphique E : Le capital de la technologie de l'information s'est accru dans presque toutes les industries.



Source : Comptes canadiens de la productivité

Méthodologie

Plusieurs études américaines se sont penchées sur la contribution des technologies de l'information à la croissance de la productivité. Toutefois, par souci de concision, le présent article se limite aux comparaisons avec les contributions fondées sur les données du U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) puisque les comptes de productivité du Canada sont établis selon les mêmes méthodes que celles utilisées par le BLS et l'accès à ce dernier permet de choisir les périodes comparées.

Les ordinateurs, les systèmes de télécommunication et l'Internet ont révolutionné le monde du commerce, de la consommation, de l'éducation, de la santé, du divertissement et de nombreux autres aspects de notre vie. Un déterminant de cette révolution est le coût de l'entreposage fortement réduit, la consultation et l'échange d'information. Ceci a réduit le coût de la coordination, des communications et du traitement de l'information, et, de surcroît, a rendu de plus en plus facile la transformation des activités des entreprises et des moyens qu'elles mettent en œuvre pour les accomplir.

Le lien entre les technologies de l'information et la croissance de la productivité est particulièrement intéressant. Le cadre analytique tient compte de trois façons dont les technologies de l'information peuvent influer sur la productivité du travail :

Augmentation de l'intensité du capital. L'augmentation de la productivité du travail peut résulter de l'utilisation d'une plus grande quantité de capital par unité de travail. Un investissement plus important dans les technologies de l'information peut augmenter l'intensité du capital.

Gains de productivité dans le secteur de la production des technologies de l'information. La capacité qu'ont les producteurs de fabriquer du matériel informatique beaucoup plus puissant, en n'augmentant que faiblement les facteurs de production, donne lieu à une croissance considérable de la productivité multifactorielle. Si l'importance des gains et l'échelle de production sont suffisantes, les gains peuvent se traduire par une contribution à la croissance de la productivité multifactorielle agrégée.

Gains de productivité dans les secteurs qui utilisent les technologies de l'information. Ceci sous-entend que l'utilisation des technologies de l'information fait augmenter la productivité multifactorielle.

Prospérité au sein de l'économie dans son ensemble

Quel a été l'effet de la croissance de la productivité sur le revenu moyen et sur la répartition du revenu au Canada?

En utilisant la productivité du travail[2], une relation simple qui illustre à quel point la croissance de la productivité est importante pour la prospérité, indiquée par le PIB par habitant[3].

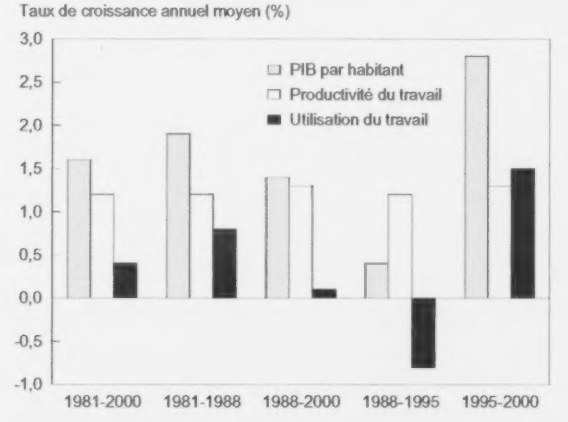
$$\frac{PIB}{Population} = \frac{PIB}{Heures\ travaillées} \cdot \frac{Heures\ travaillées}{Nombre\ d'employés} \cdot \frac{Nombre\ d'employés}{Population}$$

Ou, en d'autres termes,

$$PIB\ par\ habitant = Productivité\ du\ travail \cdot \underbrace{Nombre\ moyen\ d'heures\ travaillées \cdot Taux\ d'emploi}_{Utilisation\ du\ travail}$$

On regroupe parfois les deux derniers termes du membre de droite pour produire ce qui est appelé le taux d'utilisation du travail (OCDE, 2001). Ce dernier détermine la mesure dans laquelle la population participe activement à des activités d'emploi — soit le nombre d'heures travaillées par habitant.

Graphique F : Le niveau de vie s'est considérablement amélioré au Canada après 1995.



Source : Comptes canadiens de la productivité

Durant les années 90, le revenu réel a augmenté de 1,4 %, en baisse par rapport au taux de 1,9 % enregistré au cours des années 80, une conséquence du ralentissement de la croissance de l'utilisation du travail — de 0,8 % dans les années 80 à 0,1 % dans les années 90 (graphique F). Par contre, la croissance de la productivité du travail n'a virtuellement pas varié entre ces deux périodes. Au Canada, les années 90 ont été le théâtre d'un renversement important de la croissance de la prospérité même si elle n'a pas varié entre le début et la fin des années 90.

À la fin des années 90, les variations de l'utilisation du travail ont donné un coup de pouce au revenu réel moyen, qui a augmenté au taux remarquable de 2,8 % par année. Lorsque le revenu réel croît à ce rythme, chaque génération a un niveau de vie beaucoup plus abondant que celui qu'a connu la précédente. Au cours de leur vie, les parents ont la possibilité d'offrir à leurs enfants un niveau de vie deux fois plus élevé que celui qu'ils ont connu durant leur enfance.

Perspective

Notes

1 Aux fins de la présente étude, on a utilisé les plus récentes données annuelles (septembre 2002) sur la productivité pendant le période de 1981 à 2000. Les données sont actuelles depuis juillet 2002 et reflètent une révision à la baisse des estimations de la productivité des É.-U. à compter de mars 2002. De plus amples renseignements sur les révisions peuvent être obtenus à l'adresse suivante : http://www.statcan.ca/francais/concepts/15-204/productivity_f.pdf.

2 La couverture de la mesure de la productivité du travail diffère dans cette section (production pour l'économie dans son ensemble et heures travaillées) par rapport à la section précédente (production du secteur des entreprises et heures travaillées). Les mesures du secteur des industries sont généralement considérées comme étant plus représentatives des tendances de la productivité étant donné qu'elles excluent les activités (telle l'administration gouvernementale) pour lesquelles il est difficile de mesurer la production.

3 La productivité du travail est la mesure qui fait l'objet de critiques bien connues en tant qu'indicateur de bien-être, mais qui n'en est pas moins un indicateur significatif et utile.

Documents consultés

CRAWFORD, A. « Trends in productivity growth in Canada », *Bank of Canada Review*, printemps 2002, p. 19 à 33.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (OCDE). *Tableau de bord de l'OCDE de la science, de la technologie et de l'industrie : vers une économie fondée sur le savoir*, Paris 2001.